

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

IRCANTEC : Stagiaires et titulaires à TNC < 28h

1. Références, définition et conditions d'octroi

- ▶ *articles 81 à 86 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,*
- ▶ *article 41 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991,*
- ▶ *décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985,*
- ▶ *article 40 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.*

Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement au poste intervient dès lors que l'adaptation du poste (dit aménagement de poste) occupé par l'agent n'est pas possible.

Un principe général du droit est venu consacrer cette obligation de pourvoir au reclassement (*CE 227868 du 2.10.2002 / CCI Meurthe et Moselle*).

Selon les dispositions de l'article 41 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, le fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption ou de la période de disponibilité d'office pour maladie et qui ne peut être reclassé est licencié.

En matière de reclassement, la collectivité est tenue par une obligation de moyens et non de résultat lui imposant d'examiner toutes les possibilités. La mise en place d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale instituée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (*décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 – www.fiphfp.fr*) devrait encourager les collectivités à concrétiser leurs obligations statutaires de recherche de reclassement. Les agents reclassés rentrent dans les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et concourent ainsi directement à réduire le montant de la contribution versée au fonds et proportionnelle aux effectifs manquants au regard de l'obligation d'emploi de personnes handicapées fixée à 6 % des effectifs pour les employeurs publics employant au moins 20 agents.

Un reclassement pour inaptitude physique se traduit par une véritable reconversion. Un bilan de compétences permettrait de mesurer les compétences professionnelles et de déterminer les besoins de formation.



Plusieurs hypothèses sont à examiner :

- la collectivité peut reclasser l'agent dans sa collectivité. Elle doit informer l'agent par courrier avec accusé de réception de la ou des possibilités de reclassement.
- la collectivité ne peut pas proposer un reclassement. Elle doit justifier à l'intéressé l'impossibilité d'opérer ce reclassement par courrier avec accusé de réception.

Le CDG participe au reclassement grâce à sa bourse de l'emploi.

Ainsi, le reclassement pour inaptitude physique est subordonné à :

- la demande écrite de l'intéressé (précisant si l'agent demande un reclassement direct ou par la voie du détachement) (CAA Lyon n° 96LY01716 du 4 décembre 1998, M. M) ;
- l'avis du service de médecine préventive ;
- l'avis du comité médical départemental.

Le comité technique est informé des mesures prises afin de permettre le reclassement des fonctionnaires.

2. La procédure auprès du comité médical départemental

Après que le comité médical départemental ait constaté l'inaptitude au poste occupé, l'agent doit formuler sa demande de reclassement par écrit, la médecine préventive devra se prononcer sur les fonctions que l'agent peut exercer au regard de son problème de santé.

Par la suite, le comité médical départemental devra être saisi afin de se prononcer sur la compatibilité entre l'emploi de reclassement proposé et l'état de santé du fonctionnaire.

Le dossier doit comporter la lettre manuscrite de l'agent explicitant sa demande, un certificat médical détaillé du médecin traitant, l'avis du médecin du service de médecine préventive, la lettre de l'autorité territoriale indiquant si le reclassement est possible dans la collectivité et dans quelles conditions, la description du poste éventuellement proposé.

Le secrétariat du comité médical diligente une expertise auprès d'un médecin agréé. L'agent sera donc invité à se rendre chez ce médecin agréé. Les conclusions du médecin agréé permettront au comité médical de se prononcer sur le reclassement.

Le secrétariat du comité médical informe le fonctionnaire de la date à laquelle le comité médical examinera son dossier, de ses droits concernant la communication de son dossier et de la possibilité de faire entendre le médecin de son choix, des voies de recours possibles devant le comité médical supérieur.

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale sous la forme d'un procès-verbal.

L'avis du comité médical est communiqué au fonctionnaire sur sa demande.

L'expertise est à la charge de l'employeur (*article 41 du décret du 30 juillet 1987*).

La Médecine Préventive est informée du passage des dossiers et peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif aux séances des comités médicaux. L'intéressé et la collectivité peuvent faire entendre le médecin de leur choix par le comité médical (*article 9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

3. Conséquences sur la carrière

L'intéressé peut opter pour le reclassement direct ou le reclassement par la voie du détachement. Le reclassement doit intervenir sur un poste créé ou vacant. Un avis de vacance de poste devra être effectué.

Reclassement direct

Le reclassement direct d'un fonctionnaire dans un emploi de niveau équivalent, supérieur ou inférieur peut s'effectuer par la voie statutaire ce qui suppose l'obtention du concours dans certains cas.

Exemples

Cas n° 1 : Emploi équivalent

Un adjoint technique de 2e classe peut demander son reclassement en qualité d'adjoint administratif de 2e classe – recrutement direct sans concours.

Cas n° 2 : Emploi supérieur

Un adjoint technique de 2e classe peut demander son reclassement en qualité d'adjoint administratif de 1ère classe s'il a obtenu le concours correspondant.

Cas n° 3 : Emploi inférieur

Un adjoint technique de 1ère classe peut demander son reclassement en qualité d'adjoint technique de 2e classe (recrutement direct sans concours) ou un technicien territorial reclassé adjoint technique de 1ère classe (concours nécessaire). Le reclassement dans un emploi de niveau inférieur s'effectue au premier grade (article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Reclassement par voie de détachement

Cette solution ne peut intervenir que pour un reclassement dans un emploi de niveau équivalent ou inférieur.

Cette solution est beaucoup plus souple :

- d'une part sur le plan statutaire, notamment pas de nécessité d'obtenir le concours
- d'autre part sur le plan médical si l'inaptitude a un caractère temporaire ou si on veut se donner un délai de réflexion (détachement pour une période d'un an avec intégration définitive possible).

Ce détachement particulier est régi par des règles dérogatoires. En effet, d'une part ce type de détachement peut intervenir dans la collectivité à laquelle appartient l'agent et d'autre part, il n'est pas subordonné à l'appartenance à une catégorie ou à un cadre d'emplois.

Le détachement est prononcé pour une année. Au terme de l'année, la situation est réexaminée :

- si le comité médical départemental constate à nouveau l'inaptitude sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le détachement peut être prolongé par période d'un an,
- s'il n'y a plus d'inaptitude, l'agent réintègre son grade d'origine si un poste est vacant. Sinon il est maintenu en surnombre pendant un an puis pris en charge par le CNFPT ou le CDG,
- si l'inaptitude constatée est devenue définitive, l'agent pourra demander son intégration dans le cadre d'emplois de reclassement ou le renouvellement de son détachement.

L'agent ne doit pas subir de perte sur le plan indiciaire. En effet, l'article 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précise que les agents reclassés dans un indice inférieur, conservent à titre personnel, le bénéfice de leur précédent indice. Toutefois, l'agent risque de se trouver dans une situation moins avantageuse en termes de perspective de déroulement de carrière.

La collectivité qui procède au reclassement doit donc, dans ce contexte, payer l'agent sur son indice ancien dans le cadre de son emploi de reclassement. Dans ce cas, la collectivité maintient à l'agent son traitement. Si la collectivité est affiliée au Centre de Gestion, c'est à lui qu'incombe cette charge financière.

Le reclassement donne lieu à la rédaction d'un arrêté à transmettre au contrôle de légalité.